

اتجاهات أعضاء هيئة التدريس في الجامعات السعودية نحو دور التدريب  
عن بعد في تنمية قدراتهم

إعداد

د. خالد عواض عبدالله الثبتي  
أستاذ الإدارة والتخطيط التربوي المشارك  
جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية

ورقة علمية مقدمة إلى

مؤتمر التنمية الإدارية في ظل التحديات الاقتصادية  
٢٢-٢٤ صفر ١٤٣٨هـ الموافق ٢٢-٢٤ نوفمبر ٢٠١٦م

## المقدمة:

إن التطور الهائل والسريع والضخم الذي يشهده العالم في الألفية الثالثة أحدث تغييرات جذرية في المفاهيم والأدوات والطرق والأساليب الإدارية والتنظيمية، وأصبح للتكنولوجيا دور مهم ورئيس في حدوث التغييرات والتحويلات التي شملت مختلف المجالات.

ومن أكثر المجالات التي تأثرت بهذه التطورات التقنية والتكنولوجية مجال التعليم والتدريب، فقد ظهرت طرق حديثة تتيح للمتعلم والمتدرب فرص التعليم والتدريب في أي مكان وزمان، متجاوزة كل الحدود التي تعيق وتؤثر في عمليات التدريب.

على الرغم من أهمية التدريب التقليدي والحاجة إليه وضرورته فإنه أصبح غير قادر على تلبية حاجات ورغبات المنظمات والمتدربين، والذين يرغبون في التدريب على مهارات معينة وفي وقت قصير، بالإضافة إلى كثرة أعداد المتدربين وزيادتهم وما تتطلبه المؤسسات الحكومية من تطوير لمهارات وقدرات منسوبيها، وهذا جعل مؤسسات التعليم العالي في مختلف الدول توظف تقنيات ووسائل التعليم عن بعد لأغراض التدريب.

ويعد التدريب عن بعد من الطرق والأساليب الفاعلة في عمليات التدريب وأصبح اتجاهاً عالمياً حديثاً، والتدريب لا يركز على العاملين الجدد في المنظمة من أجل إكسابهم المهارات والمعارف فحسب، ولكنه عملية مستمرة باستمرار وبقاء المنظمة. (تريسي، ٢٠٠٤م)

والتدريب مفيد لكل من الفرد والمنظمة فهو يضيف للمنظمة قيمة جديدة من خلال اكتساب الأفراد لمهارات وقدرات وأفكار جديدة ومعرفة أوسع وأشمل في مجال عملهم. (الخطيب، ٢٠٠٢م)

ويتميز التدريب عن بعد عن الأساليب التقليدية في تدريب الموظفين بالمملكة العربية السعودية، وفي ظل قلة الفرص التدريبية المتاحة للموظف في القطاع العام، تكون الحاجة ماسة لتلبية الاحتياجات التدريبية للأعداد الكبيرة من الموظفين. (السنبل، ٢٠٠٣م)

ويمكن التوجه نحو التدريب عن بعد كأسلوب تكنولوجي جديد لمواجهة التحديات الحالية؛ لأنه يمثل شكلاً متطوراً من أنواع وأساليب التدريب، ويعد أسلوباً متجدياً لتقديم برامج وأنشطة التنمية المهنية ذات الكفاءة العالية، مع الحرص على تحقيق التفاعل بين المدرب والمتدرب إلى جانب تطوير محتوى التدريب باستمرار.

## مشكلة الدراسة:

يمثل التدريب الإلكتروني أهمية بالغة في هذا العصر، فقد أشار كل من نيكلسون (Nicholson, 2010) ومركز التدريب الإلكتروني العالمي (Global e-Training center, 2011) إلى أنه يمثل مستقبل عملية التدريب لما يتمتع به من خصائص جعلته مطلباً

ضرورياً للعديد من المؤسسات خاصة أثناء الخدمة، حيث يسهم في التغلب على الكثير من المشكلات من أهمها نقص الإمكانيات المادية والبشرية المتعلقة بتنفيذ البرامج التدريبية، كما أنه يكسر حواجز الزمان والمكان بين المتدربين ومكان التدريب، إضافة إلى توظيف العديد من الوسائط أثناء التدريب.

وقد أكدت دراسة قنديل (٢٠١٠م) أن أساليب التدريب التقليدية لا تتماشى مع التطورات العالمية والثورة المعرفية والتكنولوجية، وأن التدريب التقليدي لا يحقق الهدف منه، ويجب الاتجاه إلى أسلوب جديد يتناسب مع التطوير المطلوب، والاستفادة من الوسائل التكنولوجية، ووسائل الاتصال الحديثة.

وفي ظل المشكلات الإدارية والتنظيمية والإجرائية والتحويلية التي يعاني منها التدريب، تم ابتكار طرق وأساليب حديثة توظف التكنولوجيا والتقنية في تقديم البرامج التدريبية التي يحتاج إليها أعضاء هيئة التدريس.

وينبغي تنمية مهارات أعضاء هيئة التدريس في الاستفادة من تكنولوجيا التعليم الإلكتروني الحديثة وتحسين البيئة التعليمية داخل الجامعة، وتعزيز المناهج الدراسية والتربوية والبرامج الأكاديمية (Dee & Daly, 2009)

ونظراً لانشغال معظم أعضاء هيئة التدريس في تقديم المحاضرات بالإضافة إلى الأعمال الأكاديمية التي يقومون بها فقد لا يجد كثير منهم الوقت الكافي لحضور البرامج التدريبية التقليدية (وجهاً لوجه) ضمن أوقات محدودة، فقد تم تصميم برامج تدريبية عن بعد تقدم لأعضاء هيئة التدريس لتنمية مهاراتهم وقدراتهم.

ومن أجل تغلب وزارة التعليم ممثلة في الجامعات ومؤسسات التعليم العالي على المشكلات والصعوبات التي تواجه التدريب التقليدي، اتجهت نحو تفعيل واستخدام التدريب عن بعد لتدريب وتطوير أعضاء هيئة التدريس، وقد أنشأت وزارة التعليم العالي (وزارة التعليم حالياً) المركز الوطني للتعليم الإلكتروني والتعلم عن بعد الذي من أهدافه تسخير كل الإمكانيات لدعم تميز العملية التعليمية وتسهيل التواصل العلمي، من خلال التوظيف الأمثل لتقنيات المعلومات والنظم الحديثة، بما يعزز التواصل والتفاعل في هذه العملية، لتحقيق الأهداف التعليمية والعملية.

ويعد التدريب عن بعد من الأساليب الحديثة على الجامعات والمؤسسات التعليمية والذي يقوم على عدد من المتطلبات التي تضمن نجاحه، ومن ثم لا يمكن للجامعات أن تقدم مثل ذلك النوع دون أن تكون لديها الإمكانيات والاستعدادات الضرورية واللازمة لنجاحه، فأصبح المركز الوطني للتعليم الإلكتروني والتعلم عن بعد مركزاً يتبع لوزارة التعليم "التعليم العالي" هو الجهة التي تملك كل متطلبات تقديم التدريب عن بعد لأعضاء هيئة التدريس.

ولتنمية مهارات وقدرات أعضاء هيئة التدريس بالجامعات السعودية باعتبارها أحد مجالات التنمية الإدارية، قام المركز الوطني للتعليم الإلكتروني والتعلم عن بعد بتقديم العديد من الدورات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس بأساليب تدريبية متنوعة ومنها أسلوب وطريق التدريب عن بعد.

واستناداً إلى ما سبق تتحدد مشكلة الدراسة في العبارة التالية:

اتجاهات أعضاء هيئة التدريس في الجامعات السعودية نحو التدريب عن بعد في تنمية قدراتهم

**أسئلة الدراسة:**

سعت الدراسة للإجابة عن الأسئلة التالية:

- ١) ما اتجاهات أعضاء هيئة التدريس في الجامعات السعودية نحو التدريب عن بعد في تنمية قدراتهم؟
- ٢) ما الصعوبات التي تواجه تنمية قدرات أعضاء هيئة التدريس باستخدام التدريب عن بعد؟
- ٣) ما المقترحات التي تسهم في تنمية قدرات أعضاء هيئة التدريس باستخدام التدريب عن بعد؟

**أهداف الدراسة:**

سعت الدراسة إلى تحقيق الأهداف التالية:

- التعرف على اتجاهات أعضاء هيئة التدريس في الجامعات السعودية نحو التدريب عن بعد في تنمية قدراتهم من خلال ثلاثة محاور: البعد الإداري والتنظيمي والبعد المهني والبعد التقني.
- الكشف عن الصعوبات التي تواجه تنمية قدرات أعضاء هيئة التدريس باستخدام التدريب عن بعد.
- تقديم مقترحات تسهم في تنمية قدرات أعضاء هيئة التدريس باستخدام التدريب عن بعد.

**أهمية الدراسة:**

تنبع أهمية الدراسة من أهمية تنمية مهارات وقدرات أعضاء هيئة التدريس بالجامعات السعودية، وما يقدمه التدريب عن بعد باعتباره أسلوباً حديثاً وإستراتيجية متقدمة من فوائد ومزايا في تطوير المنظمات والأفراد، وقد تمثلت أهمية الدراسة في العناصر التالية:

- معرفة الدور الذي يقوم به التدريب عن بعد في تطوير وتنمية مهارات وقدرات أعضاء هيئة التدريس بالجامعات السعودية في المجالات الإدارية والتنظيمية والمجالات المهنية والتقنية.
- تكشف للمسؤولين عن الجامعات والمؤسسات التعليمية والمركز الوطني للتعليم الإلكتروني والتعلم عن بعد عن الصعوبات التي تواجه التدريب عن بعد، ومن ثم وضع الحلول الممكنة للتغلب على تلك المشكلات.
- تقديم مقترحات تعمل على مساعدة الجامعات والمؤسسات التعليمية على تطوير برامجها التدريبية التي تستخدم التدريب عن بعد.
- تنبع أهمية الموضوع من أهمية التنمية الإدارية التي تقوم بها وزارة التعليم والجامعات السعودية لأعضاء هيئة التدريس.

#### حدود الدراسة:

##### الحدود الموضوعية:

تحددت موضوعات الدراسة في متغيرات الدراسة بأبعادها المختلفة والتي تناولت دور التدريب عن بعد في تنمية قدرات أعضاء هيئة التدريس بالجامعات السعودية من خلال: البعد الإداري والتنظيمي والبعد المهني والبعد التقني.

##### الحدود المكانية:

تحددت الحدود المكانية في البرامج التدريبية عن بعد التي يقدمها المركز الوطني للتعليم الإلكتروني والتعلم عن بعد.

##### الحدود الزمانية:

تم تطبيق الدراسة على أعضاء هيئة التدريس الذين تلقوا برامج تدريبية عن بعد عن طريق المركز الوطني للتعليم الإلكتروني والتعلم عن بعد خلال العام الدراسي ١٤٣٦/١٤٣٧هـ الموافق ٢٠١٦م، وتم توزيع أدوات الدراسة على عينة الدراسة خلال الفترة من ١ مايو إلى ٣٠ أغسطس ٢٠١٦م.

#### مصطلحات الدراسة:

##### التدريب عن بعد:

يعرف مدني (٢٠٠٧م، ص١٨) التدريب عن بعد بأنه: "أسلوب من أساليب التدريب معزز باستخدام الوسائط التقنية والتي يمكن عن طريقها تحقيق الاتصال المزدوج بين المدرب والمتدرب عن بعد داخل تنظيم مؤسسي يضمن توفير الاتصال المباشر ويميل ذلك النوع من التعلم إلى تعليم الجماهير على نطاق واسع دون تمييز بينهم".

ويعرف الباحث التدريب عن بعد بأنه: أحد أساليب التدريب الحديثة التي توظف الوسائط التقنية في عملياتها التدريبية وتحقق الاتصال بين المدرب والمتدربين من أعضاء هيئة التدريس بالجامعات السعودية دون التقيد بالحدود الزمانية والمكانية ويتم ذلك داخل المركز الوطني للتعليم الإلكتروني والتعلم عن بعد.

#### القدرة:

القدرة هي جمع كلمة قُدرة، ويعرف الباحث القدرة بأنها: قدرة عضو هيئة التدريس على أداء واجباته الوظيفية والأكاديمية والمهنية والإدارية وفقاً للمعارف والمهارات والاتجاهات التي اكتسبها من خلال التدريب عن بعد.

#### الإطار النظري:

#### التدريب عن بعد:

ظهر التدريب عن بعد أسلوباً تدريبياً حديثاً نتيجة للتطور في وسائط التقنية المختلفة، حيث دمج بين أسس ومتطلبات التدريب من ناحية وبين الوسائل التقنية والتكنولوجية المختلفة مع المحافظة على أهمية وجودة وأسس التدريب، ومن ثم تم التغلب على عدد من المشكلات التي واجهت التدريب التقليدي كالحودود الزمانية والمكانية وتوفير التدريب لأكبر عدد ممكن من الموظفين والمستفيدين.

#### مفهوم التدريب عن بعد (Distance Training):

إن اختلاف وتباين مفهوم التدريب عن بعد يعود لأسباب من أهمها تعدد المدارس والاتجاهات، ومن تلك التعريفات:

عرف المطر في (٢٠٠٥م، ص ٣٥) التدريب عن بعد أنه: "أسلوب تدريبي من خلاله يستطيع المتدرب أياً كان موقع عمله الالتحاق بدورة أو برنامج تدريبي بشكل متزامن أو غير متزامن دون الحاجة إلى الحضور الشخصي لمكان انعقادها أو التقيد بعدد المتدربين أو الوقت، وذلك عبر وسائط اتصال تقنية ووسائط أخرى متعددة".

ويعرف الغامدي (٢٠٠٦م، ص ١١) التدريب عن بعد بأنه: " العملية التفاعلية التي يتم خلالها نقل التدريب وإدارته عن بعد، بين المدربين والمتدربين، عبر وسائط اتصال مناسبة، بهدف توصيل خدمات التدريب إلى المستفيدين في أماكن تواجدهم".

ويتضح من مفهوم التدريب عن بعد أن الاختلاف بينه وبين التدريب التقليدي هو اختلاف في الأدوات والوسائل التي استطاعت توفير فرص التدريب لأكبر عدد من الموظفين في أي مكان وأي زمان، فهو يوظف وسائط اتصال مناسبة تضمن تحقيق الكفاءة والفعالية من التدريب.

## مبادئ التدريب عن بعد:

يوجد عدد من المبادئ الأساسية التي يركز عليها التدريب عن بعد والتي ينبغي أن تراعى عند التخطيط للبرامج التدريبية التي تقدم عن بعد وهي: (صيام، ٢٠٠٥م، ص ٨)

- ١- مبدأ الشمولية (Comprehensiveness): ويقصد به تنوع وشمولية وترابط البرامج التدريبية، بحيث تراعي جميع المتدربين واحتياجاتهم التدريبية، وتنوع الموضوعات.
- ٢- مبدأ الفعالية (Effectiveness): ويقصد به انتقال كل المعارف والمهارات الموجهة نحو العمل والمكتسبة دون هدر للموارد المالية والبشرية.
- ٣- مبدأ الاستمرارية (Continuity): فالتدريب عن بعد متاح في أي وقت وأي مكان في ضوء احتياجات المنظمات أو الأفراد.
- ٤- مبدأ المرونة (Flexibility): ويقصد بها إعداد البرامج والدورات التدريبية المتنوعة والمتعددة التي تتميز بالمرونة والتطور لمواكبة مستجدات العصر.
- ٥- مبدأ الاعتمادية (Accreditation): حيث يتيح التدريب عن بعد للمتدربين حرية اختيار البرامج التدريبية التي تتناسب مع احتياجاتهم الوظيفية وأهدافهم، وتقديم برامج وتخصصات ملبية لاحتياجات كل متدرب.
- ٦- مبدأ الإتاحة (Accessibility): ويعني أن فرصة الالتحاق بالبرامج التدريبية متوفرة لجميع الفئات دون وجود عوائق تحول دون الاستفادة منها.

على الرغم من التطور في إستراتيجيات وطرق التدريب وتنوع واختلاف أساليبه، فإن هناك أسساً ومبادئ يجب توفرها في كل نوع من أنواع التدريب ومنها التدريب عن بعد والذي يتميز بأسس ومبادئ تختلف عن الأنواع الأخرى من التدريب، ومنها الاستمرارية والاعتمادية والمرونة والإتاحة، بالإضافة إلى ضمان تحقيق التكامل والشمول في تصميمه والوصول إلى الكفاءة والفعالية المطلوبة منه.

## أهداف التدريب عن بعد:

يسعى التدريب عن بعد لتحقيق عدد من الأهداف أهمها: (نشوان، ٢٠٠٤م)، (السيد، ٢٠٠٤م)

- إتاحة التدريب لأكثر عدد من المتدربين على اختلاف وظائفهم وأعمالهم ومجالاتهم، بحيث يتحقق الغرض من التدريب ألا وهو تنمية وتطوير الموظف والمنظمة.
- إيصال الخدمات التدريبية إلى الفئات الخاصة والتي تمنعهم ظروفهم من الالتحاق بالتدريب التقليدي.
- تنمية قدرات المتدربين على الاعتماد على الذات وتوظيف وسائل الاتصال والتكنولوجيا لخدمة العمليات التدريبية والنمو المهني.

- تخفيف الضغط على التدريب التقليدي والذي لا يستطيع مواكبة النمو الهائل والسريع في مجال المعلومات.
  - جعل التدريب أكثر مرونة، وتحريره من القيود الزمانية والمكانية والتي تحد من نمو وانتشار التدريب التقليدي.
  - الاستجابة لمتطلبات خطط التنمية من الكوادر البشرية المؤهلة والمدربة.
  - تحقيق تطلعات وطموحات المملكة العربية السعودية في التحول نحو رؤية ٢٠٣٠.
  - الاستفادة من التقدم العلمي والتكنولوجي لخدمة الدورات والبرامج التدريبية في مختلف المؤسسات والمنظمات.
  - فالتدريب عن بعد يركز في أهدافه على تدريب أكبر عدد وشريحة من الموظفين والمستفيدين، حتى يستطيع تحقيق أهداف المنظمة في تنمية قدرات منسوبيها.
- مزايا التدريب عن بعد:**
- لقد أوردت وزارة التعليم العالي "سابقاً" (٢٠٠٦م) عدداً من المزايا للتدريب عن بعد من أهمها:
- عدم التقيد بالمكان والزمان بأي شكل من الأشكال؛ وذلك باستخدام الوسائل الحديثة المتنوعة والمختلفة، وهذا ما يجعله متميزاً عن التدريب التقليدي والذي يعتمد على عدد محدود من الوسائل.
  - تمكين المتدرب من الاعتماد على ذاته، ويستعين بمصادر مختلفة تدعم تدريبه؛ ليحقق الفائدة المرجوة من التدريب.
  - تنوع طرق التدريب، والتي تتنوع بتنوع الوسائل والأدوات المستخدمة في التدريب عن بعد.
  - مراعاة ظروف المتدربين، فهو يسد احتياج المتدربين الذين لا يستطيعون حضور الدورات التدريبية في مكان انعقادها.
  - استقطاب كفاءات عالية من الهيئة التدريسية ومن المدربين، فهو يتيح الفرصة لاستضافة مدربين من خارج المؤسسة والاستفادة من خبراتهم.
  - قلة التكاليف المالية في التدريب عن بعد مقارنة بتكاليف التدريب التقليدي.
  - يتيح التدريب عن بعد تبادل الخبرات بشكل واسع ومرن بين المتدربين.



### متطلبات التدريب عن بعد:

من أجل ضمان نجاح تطبيق التدريب عن بعد لا بد من توفير متطلبات نجاحه وتحقيق أهدافه، فقد أشار كل من (صيام، ٢٠٠٥م)، (عبد الكريم، ٢٠٠٦م)، (وزارة التعليم العالي، ٢٠٠٦م) إلى عدد من المتطلبات هي:

- توفير مبنى خاص بالمؤسسة التي تقدم برامج التدريب عن بعد سواء أكانت جامعة أم مركزاً تابعاً لها أو وزارة.
  - توفير الطاقم الإداري المؤهل لإدارة المركز.
  - تجهيز بنية تحتية لكافة خدمات الاتصالات وشبكات المعلومات بالمؤسسة التدريبية.
  - الدعم والمساندة من صانع القرار، لأن التدريب عن بعد له متطلبات تختلف عن متطلبات التدريب التقليدي من حيث الخدمات والتمويل.
  - تدريب المدربين وأعضاء هيئة التدريس على تقنيات التدريب عن بعد.
  - توفير آليات ضمان جودة هذا النظام التدريبي وتقويم الأداء ووضع نظم لقياس الأداء وتطوير البرامج.
  - الاستعانة بهيئة استشارية متخصصة بالتدريب عن بعد.
  - توفير الدعم المالي الكافي لتنفيذ جميع برامج التدريب عن بعد وتمويل المؤسسات القائمة عليه.
- وتتوفر في المركز الوطني للتعليم الإلكتروني والتعلم عن بعد كل متطلبات ومقومات التعليم عن بعد والتدريب عن بعد من بنية تحتية وتجهيزات تقنية ومتخصصين وموظفين إداريين وهيئة استشارية؛ مما يعني ضمان نجاح برامج التدريب عن بعد التي يقدمها.

### معوقات التدريب عن بعد:

يواجه التدريب عن بعد مجموعة من المعوقات التي تحول دون تحقيقه لأهدافه، فقد أشارت مجموعة من الدراسات إلى عدد من المعوقات منها: (سالم، ٢٠٠٤م)، (الغامدي، ٢٠٠٦م)، (وزارة التعليم العالي، ٢٠٠٦م)

- ضعف البنية التحتية للاتصالات وشبكة المعلومات، ويعد ذلك من أهم العوائق التي تقف أمام تحقيق التدريب عن بعد لأهدافه.
- عدم توفر كفاءات علمية وفنية متخصصة في مجال التدريب عن بعد ونقص الخبرات.
- ندرة الهيئة الإدارية المدربة على مثل هذا النوع من التدريب.

- عدم اقتناع أعضاء هيئة التدريس بالجامعات باستخدام وسائط التقنية في التعليم والتدريب.
  - ضعف دافعية المتدربين نحو استخدام برامج التدريب عن بعد لعدم فهمهم لمعنى التدريب عن بعد وأهدافه.
  - التوجه السلبي نحو استخدام وسائط ووسائل التكنولوجيا في التدريب.
  - نقص الكوادر البشرية الفنية المتخصصة في التدريب عن بعد.
  - غياب الإطار التشريعي والتنظيمي للتدريب عن بعد.
  - ضعف التمويل لبرامج التدريب عن بعد والتي تحتاج إلى دعم وتمويل يساهم في تحقيق أهدافها.
- وتوجد بعض الصعوبات المرتبطة بتصميم البرامج وتكاملها وضمان التفاعل بين المتدرب والمتدربين وتحقيق أهداف التدريب المطلوبة.
- والمهم في موضوع الصعوبات إيجاد الطرق والإستراتيجيات التي تضمن تحقيق الكفاءة والفعالية المطلوبة.

#### المركز الوطني للتعليم الإلكتروني والتعليم عن بعد:

تحت مظلة وزارة التعليم العالي (التعليم حالياً) - قيادة وإشرافاً ودعمًا- برز المركز الوطني للتعليم الإلكتروني والتعليم عن بعد، ليكون فضاءً رحباً لتشبيد مستقبل واعد في تطور التعلم الإلكتروني والتعليم عن بعد في المملكة .

وتسعى وزارة التعليم لتحقيق الرؤية الطموحة بخطة جادة تتمثل فيما أعدته من خطة إستراتيجية (آفاق)، وبالعامل على تحقيق التكامل بين القطاعات ذات الصلة، ومواكبة مستجدات العصر، بداية في استثمار التقنية وتطوير التعليم التقليدي، فإن الواقع ومعطياته فرضت تحويل المركز إلى منظومة متكاملة في إثراء العملية التعليمية ليكون مجتمعاً معرفياً متكاملًا.

وغاية المركز هي تأسيس نظام تعليمي متكامل يعتمد على التقنيات الحديثة في مجال التعلم الإلكتروني والتعليم عن بعد، في هيئة مركز وطني يحقق التقدم والتميز في العملية التعليمية، ويسعى ليكون بيت خبرة ومرجعية وطنية في مجال اختصاصه.

#### أهداف المركز:

للمركز أهداف يسعى لتحقيقها وهي: (المركز الوطني للتعليم الإلكتروني والتعليم عن بعد، ٢٠١٦م)

- نشر تطبيقات التعلم الإلكتروني والتعليم عن بعد بما يتوافق مع معايير الجودة.

- الإسهام في تقويم مشروعات وبرامج التعلم الإلكتروني والتعليم عن بعد.
- دعم الأبحاث والدراسات في مجالات التعلم الإلكتروني والتعليم عن بعد.
- وضع معايير الجودة النوعية لتصميم المواد التعليمية الرقمية، وإنتاجها، ونشرها.
- تقديم الاستشارات للجهات ذات الصلة في مجالات الاختصاص.
- تشجيع بناء البرمجيات التعليمية وتعميمها لخدمة العملية التعليمية في مؤسسات التعليم الجامعي على القطاعين العام والخاص.
- تشجيع المشروعات المتميزة في مجالات التعلم الإلكتروني والتعليم عن بعد والتنسيق بينها.
- عقد اللقاءات، وتنظيم المؤتمرات، وورش العمل، التي تسهم في تطوير التعلم الإلكتروني والتعليم عن بعد.
- التعاون الدولي مع المنظمات والهيئات العالمية والجهات المماثلة.

#### خدمات المركز الوطني للتعلم الإلكتروني والتعليم عن بعد:

يقدم المركز الوطني حلول تقنية متنوعة لتسهيل عمليات التعلم الإلكتروني والتعليم عن بعد، يتم تطويرها من أجل تحقيق أهداف الجهات التعليمية والتدريبية، كما يوفر المركز الوطني أفضل الخدمات التقنية تتضمن تقديم مجموعة من المنتجات المتوافقة مع الاحتياجات والحلول المناسبة: (المركز الوطني للتعلم الإلكتروني والتعليم عن بعد، ٢٠١٦م)

#### - نظم إدارة التعلم والتدريب الإلكتروني: LMS

يقدم المركز الوطني مجموعة خيارات من أنظمة إدارة التعلم والتي تعتبر البوابة الإلكترونية التي تجمع بين المدرب والمتدرب، وتتيح لكل منهما التفاعل مع الآخر - في أي زمان ومن أي مكان - بحسب دوره في العملية التعليمية مستفيدين من الأدوات التقنية التعليمية التي يوفرها لهم النظام.

#### - نظم الفصول الافتراضية:

يُمكن نظام الفصول الافتراضية من التفاعل المباشر بين المدرب والمتدرب عن طريق شبكة الإنترنت ومن خلال الشاشة أو لوحة عرض تقدم مجموعة من الأدوات التي تشمل بث الفيديو والتفاعل الصوتي والمحادثات النصية والسبورة الإلكترونية ومجموعة من أدوات التعلم والمشاركة وأدوات الإدارة التعليمية التي تمكّن من تقديم مباشر وتفاعلي وبأساليب مشابهة لما يتم في التعليم والتدريب التقليدي.

## - التكامل مع أنظمة المؤسسات التعليمية:

يمكن الاستفادة من خبرات المركز الوطني في العمل على التكامل بين الأنظمة الموردة وأنظمة المؤسسة التعليمية مثل الربط مع قواعد البيانات وبرامج إدارة القبول والتسجيل.

## - خدمات الدعم الفني:

يقدم المركز الوطني خدمات الدعم الفني ويعد نظام (سنيد) همزة الوصل النشطة بين المركز الوطني للتعلم الإلكتروني والتعليم عن بعد، وبين كافة المستفيدين من خدماته، فإن المركز الوطني يتيح للمستفيد عدداً من قنوات التواصل والدعم، مثل: الهاتف الموحد، والبريد الإلكتروني، والبلاغات الإلكترونية (e-Tickets) والخدمة الذاتية عبر الهاتف، وغيرها.

ولقد صُممت البنية التحتية في «سنيد» تصميمًا متطوراً، مهياً للتوسع حيثما امتدت خدمات المركز الوطني، كما تم تزويدها بمستوى عال من الأنظمة الذكية، والتقنيات المعتمدة عالمياً، التي يديرها ويشغلها نخبة من الكفاءات الوطنية المتخصصة، ابتداءً من مستقبلي الاتصالات، ومروراً بالمشرفين، ومراقبي الجودة، وعدد المستشارين في تطبيقات الدعم الفني، ومراكز الاتصال، والجودة، وغيرها.

## - المحتوى الرقمي:

تعدّ صناعة المحتوى الرقمي مؤشراً حيوياً على التحول نحو مجتمع المعرفة، حيث إن إنتاج المحتوى الرقمي التعليمي وتنظيمه ومعالجته وإخراجه في قالب يناسب استخدامه في العمليات التعليمية والتدريبية، وإمكانية إعادة استخدامه والمشاركة فيه، خطوة نحو استثمار المعلومة للوصول إلى المجتمع المعرفي.

## - مركز التميز للمحتوى الرقمي:

يعد مركز التميز للمحتوى الرقمي أحد مشاريع المركز الوطني للتعلم الإلكتروني والتعليم عن بعد، والتي تُعنى بضبط وتحديد المعايير الواجب توافرها في المنتج الرقمي في جميع مراحل إنتاجه، في سبيل تطوير وتحسين المقررات الإلكترونية؛ ومن هذا المنطلق يقدم مركز التميز الاستشارات والخبرات التي تساند الجامعات في بناء المحتوى الإلكتروني بجودة وفاعلية.

## البرامج التدريبية التي يقدمها المركز:

يقدم المركز الوطني للتعلم الإلكتروني والتعليم عن بعد العديد من البرامج التدريبية المتخصصة عن بعد والتي يتم تطويرها دورياً على أيدي خبراء محليين وعالميين، حيث يقدم أكثر من (٤٠) برنامجاً تدريبياً متميزاً بأحدث الوسائل التدريبية بشكل دوري

خلال العام والتي يقدمها نخبة من الخبراء المحليين والعالميين وبالإمكان الاستفادة من خدمات المركز الوطني بالمجالات التالية:

إعداد وتطوير دورات تدريبية متخصصة، وتقديم برامج تدريبية متكاملة حسب احتياج الجهة التعليمية. (المركز الوطني للتعليم الإلكتروني والتعليم عن بعد، ٢٠١٦م) ويوضح الجدول التالي البرامج التدريبية التي قدمها المركز الوطني للتعليم الإلكتروني والتعليم عن بعد خلال العام الدراسي ١٤٣٦/١٤٣٧هـ:

جدول (١) البرامج التدريبية التي قدمها المركز الوطني للتعليم الإلكتروني والتعليم عن بعد

م	البرنامج التدريبي	التاريخ	مدة البرنامج	الفئة المستهدفة
١	تصميم محتوى تعليمي باستخدام برنامج articulate	الإثنين ٢٠١٥/١٠/١٩م	يومان ٨ ساعات	رجال/نساء
٢	المنصة التعليمية المجانية أكادوكس Acadox	الإثنين ٢٠١٥/١٠/١٩م	يوم ٤ ساعات	نساء
٣	استخدامات نماذج جوجل في العملية التعليمية	الأحد ٢٠١٥/١٠/٢٥م	يوم ٤ ساعات	رجال/نساء
٤	الخرائط الذهنية	الإثنين ٢٠١٥/١٠/٢٦م	يوم ٤ ساعات	نساء
٥	التيشير تيوب في التعليم	الإثنين ٢٠١٥/١٠/٢٦م	يوم ٤ ساعات	رجال/نساء
٦	توظيف الآليات في التعليم والتعلم	الثلاثاء ٢٠١٥/١٠/٢٧م	يومان ٨ ساعات	رجال/نساء
٧	إنشاء أنشطة واختبارات Easy generator	الثلاثاء ٢٠١٥/١٠/٢٧م	يومان ٨ ساعات	رجال/نساء
٨	المنصة التعليمية إدمودو Edmodo	الأربعاء ٢٠١٥/١٠/٢٨م	يومان ٨ ساعات	رجال/نساء
٩	تصميم كتب ومجلات إلكترونية تعليمية	الخميس ٢٠١٥/١٠/٢٩م	يوم ٥ ساعات	نساء
١٠	معايير الجودة في تصميم المقررات والمناهج الإلكترونية	الإثنين ٢٠١٥/١١/٢م	يومان ٨ ساعات	رجال/نساء
١١	التخزين السحابي Cloud Storage	الثلاثاء ٢٠١٥/١١/٣م	يوم ٤ ساعات	نساء
١٢	التقويم الإلكتروني	الثلاثاء ٢٠١٥/١١/٣م	يومان ٨ ساعات	رجال/نساء
١٣	فصل افتراضي ومحطة بث مباشر باستخدام Hangouts	الأربعاء ٢٠١٥/١١/٤م	يومان ٨ ساعات	رجال/نساء
١٤	التدريس عن طريق اللعب Gamification	الأربعاء ٢٠١٥/١١/٤م	يوم ٤ ساعات	نساء
١٥	أساسيات في التدريب والتعليم عبر الانترنت	الخميس ٢٠١٥/١١/٥م	يوم ٤ ساعات	نساء
١٦	بيئات التعلم على شبكات البث المباشر	الأحد ٢٠١٥/١١/٨م	يوم ٤ ساعات	رجال/نساء
١٧	استخدامات برامج الحاسب التطبيقية في التعليم	الإثنين ٢٠١٥/١١/٩م	يوم ٤ ساعات	رجال/نساء
١٨	أدوات قوغل في التعليم	الثلاثاء ٢٠١٥/١١/١٠م	يومان ٤ ساعات	رجال/نساء

١٩	تطبيقات تصميم المحتوى للآبياد في التعليم	الثلاثاء ٢٠١٥/١١/١٠م	يومان ٨ ساعات	رجال/نساء
٢٠	تطبيقات الواقع المعزز في العملية التعليمية	الأربعاء ٢٠١٥/١١/١١م	يومان ٨ ساعات	نساء
٢١	صناعة الانفوجرافك التعليمي	الأربعاء ٢٠١٥/١١/١١م	يوم ٤ ساعات	نساء
٢٢	التصميم التحفيزي لعناصر التعلم الرقمية-e Learning Objects	الأحد ٢٠١٥/١١/١٥م	يومان ٨ ساعات	رجال/نساء
٢٣	تصميم وإنتاج العروض التقديمية الاحترافية باستخدام برنامج Prezi	الاثنين ٢٠١٥/١١/١٦م	يومان ٨ ساعات	رجال/نساء
٢٤	كتابك / مجلتك الإلكترونية	الثلاثاء ٢٠١٥/١١/١٧م	يومان ٨ ساعات	رجال / نساء
٢٥	استخدام الآبياد في التعليم (المعلم الإلكتروني)	الثلاثاء ٢٠١٥/١١/١٧م	يوم ٤ ساعات	رجال / نساء

تابع جدول (١) البرامج التدريبية التي قدمها المركز الوطني للتعلم الإلكتروني والتعليم عن بعد

م	البرنامج التدريبي	التاريخ	مدة البرنامج	الفئة المستهدفة
١	استخدام المصادر التعليمية المفتوحة	الأربعاء ٢٠١٥/١١/١٨م	يوم ٤ ساعات	رجال/نساء
٢	تخطيط وتقييم التعلم القائم على المشاريع	الأربعاء ٢٠١٥/١١/١٨م	يوم ٤ ساعات	نساء
٣	إنشاء الاختبارات الإلكترونية على الإنترنت	الأحد ٢٠١٥/١١/٢٢م	يومان ٨ ساعات	رجال/نساء
٤	عمل تسجيل ومونتاج Camtasia Studio	الأحد ٢٠١٥/١١/٢٢م	يومان ٨ ساعات	رجال/نساء
٥	إنتاج وإدارة المدونات الإلكترونية التعليمية	الاثنين ٢٠١٥/١١/٢٣م	يوم ٤ ساعات	نساء
٦	تطبيقات جوجل للمبتدئين	الثلاثاء ٢٠١٥/١١/٢٤م	يومان ٨ ساعات	رجال/نساء
٧	المنصات التعليمية (إدمودو، سيكولوجي)	الثلاثاء ٢٠١٥/١١/٢٤م	يوم ٤ ساعات	رجال/نساء
٨	استخدام الآبياد في التعليم (شرح وتقديم الدروس)	الأحد ٢٠١٥/١١/٢٩م	يوم ٤ ساعات	رجال/نساء
٩	المبادئ الأساسية في التعلم الإلكتروني (مبتدئ)	الأحد ٢٠١٥/١١/٢٩م	يوم ٤ ساعات	رجال/نساء
١٠	آليات التغذية الراجعة بين الأقران Peer Feedback	الاثنين ٢٠١٥/١١/٣٠م	يومان ٨ ساعات	رجال/نساء
١١	إعداد المصمم التعليمي	الاثنين ٢٠١٥/١١/٣٠م	يومان ٨ ساعات	رجال/نساء
١٢	تصميم محتوى تعليمي باستخدام برنامج Lecture maker	الثلاثاء ٢٠١٥/١٢/١م	يومان ٨ ساعات	رجال/نساء
١٣	تطوير روايات القصة الرقمية Digital Storytelling	الأربعاء ٢٠١٥/١٢/٢م	يومان ٨ ساعات	رجال/نساء
١٤	تفعيل تطبيقات الآبياد كوسيلة تعليمية	الأربعاء ٢٠١٥/١٢/٢م	يوم ٤ ساعات	نساء
١٥	تطبيقات جوجل للمتقدمين	الأحد ٢٠١٥/١٢/٦م	٣ أيام ١٢ ساعة	رجال/نساء

١٦	أدوات وإستراتيجيات التقويم البنائي الإلكتروني	الثلاثاء ٢٠١٥/١٢/٨ م	يومان ٨ ساعات	نساء
١٧	تطبيقات الأندرويد في التعليم	الأربعاء ٢٠١٥/١٢/٩ م	يوم ٤ ساعات	رجال/نساء
١٨	الصف المقلوب	الأربعاء ٢٠١٥/١٢/٩ م	يومان ٨ ساعات	نساء
١٩	Ever note التعليمي لتدوين الملاحظات	الخميس ٢٠١٥/١٢/١٠ م	يوم ٤ ساعات	نساء

المصدر: المركز الوطني للتعليم الإلكتروني والتعليم عن بعد، <http://www.elc.edu.sa> في ١٠ مايو ٢٠١٦ م.

يتضح من الجدول (١) أن معظم الدورات التدريبية التي يقدمها المركز هي ما بين يوم إلى يومين بحدود أربع ساعات يومياً، تقدم لأعضاء هيئة التدريس رجالاً ونساءً، وهناك دورات مخصصة للنساء، ويقدمها عدد من الخبراء والمختصين في الموضوعات المختلفة، ويتضح من الجدول أن الدورات التدريبية متنوعة وحديثة وتواكب مستجدات العصر وتقدم لأعضاء هيئة التدريس في داخل وخارج المملكة.

#### الدراسات السابقة:

تنوعت وتباينت الدراسات التي تناولت التدريب عن بعد أو التدريب الإلكتروني، ويعود الاختلاف بينها لاختلاف أهدافها ومنهجيتها وأدواتها، ومن تلك الدراسات ما يلي:

- في جامعة نبراسكا (University of Nebraska, 2005) طور معهد التدريس عن بعد الصيفي برنامجاً تدريبياً لتطوير قدرات أعضاء هيئة التدريس بالجامعة يتكون من خمسة أسابيع في فترة الصيف بواسطة الخط المباشر، وقد انضم إلى البرنامج التدريبي بواسطة تقنيات التعلم عن بعد ١٦٤ أستاذاً، وقد ذكر أعضاء هيئة التدريس أن البرنامج قدم معلومات جديدة ومفيدة وأنهم سيوصون زملاءهم بالانضمام إلى هذا البرنامج، وذكر ٨٣% منهم أن الحافز لإنهاء التدريب كان عالياً لديهم خلال مراحل البرنامج.
- دراسة بلفقيه (٢٠٠٦م) هدفت إلى التعرف على أسلوب التدريب عن بعد باعتباره مدخلاً لتنمية القوى العاملة وتأهيلها من خلال توضيح أهم مفاهيمه ومقومات تطبيقه مع مناقشة الصعوبات التي يمكن أن تحد من إمكان تطبيق هذا الأسلوب التدريبي بالمملكة، محاولة للتوصل إلى نموذج عملي للباحثة يعرض خطوات محددة يمكن اتباعها لتطبيق التدريب عن بعد، واستخدمت الباحثة المنهج الوصفي فطبقت الدراسة على منسوبات جامعة الملك عبدالعزيز بجدة اشتملت على الموظفات الإداريات والأكاديميات ممن سبق لهن الاضطلاع بمهام إدارية فتكون مجتمع الدراسة من (٣٨٤) موظفة، وتوصلت الدراسة لعدد من النتائج منها: وعي غالبية الموظفات بالتطور الحاصل في وسائل الاتصال وأجهزة الحاسب الآلي مما يجعل المؤسسة الجامعية تتجه لمثل هذا النوع من التدريب،

بالإضافة إلى النتيجة السلبية التي خرجت بها الدراسة من وجود علاقة سلبية بين العمر وسنوات الخبرة وبين الالتحاق بدورات تدريبية في مجال الإدارة فكلما كان السن أو سنوات الخبرة أقل كان إمكانية الالتحاق ببرامج تدريبية أقل.

- أجرى البجادي (٢٠٠٨م) دراسة حول اتجاهات أعضاء هيئة التدريس في الجامعات السعودية نحو البرامج التدريبية الخاصة بالتعليم عن بعد عبر الإنترنت، وأوضحت نتائج الدراسة وجود فروق ذات دلالة إحصائية في اتجاهات أعضاء هيئة التدريس تعود لمتغير الجنس لصالح الذكور، ومتغير المؤهل العلمي لصالح الأساتذة المشاركين، ومتغير مستوى الخبرة في التعليم عن بعد عبر الإنترنت، ومقدار التدريب الذي تعرضوا له، وأن اتجاه أعضاء هيئة التدريس نحو البرامج التدريبية عن بعد باستخدام الإنترنت اتجاه موجب، وأوصت الدراسة بتهيئة البيئة المناسبة للتدريب الإلكتروني، وتكثيف البرامج التدريبية النسائية ودمج الجوانب النظرية بالتطبيقية في برامج التدريب عن بعد.

- دراسة ريجنو (Regino, 2009) هدفت إلى وصف الحالة الفعلية لتدريب المعلمين على الإنترنت في التعليم العالي من خلال تصورات المعلمين المدربين على الإنترنت ضمن مجموعة من كليات المجتمع في إحدى مقاطعات ولاية كاليفورنيا، وقد تم إجراء استطلاع على الإنترنت بين هذه المجموعة من أعضاء هيئة التدريس من أجل قياس آرائهم حول جودة تدريب المعلمين على الإنترنت داخل المؤسسات التي يعملون بها وأشارت النتائج إلى الجوانب التدريبية التي يعتقد المعلمون أنها ذات أهمية عالية للمعلمين على الإنترنت.

- هدفت دراسة السعادات (٢٠٠٩م) إلى التعرف على إمكانية التدريب عن بعد باستخدام تقنيات التعليم عن بعد كما يراه المتدربون في مركز التدريب والإشراف التربوي بمدينة الدمام، وتكونت عينة الدراسة من ١١٩ متدرباً في المركز وجاءت نتائج الدراسة لتظهر أن هناك إمكانية التدريب عن بعد حيث أنه يوفر الكثير من الجهد والوقت والمال ويساير التطورات المهنية والوظيفية المستمرة كما يمكن المتدرب من اختيار البرنامج الذي يناسب حاجاته واهتماماته.

- وهدفت دراسة الشهراني (٢٠٠٩م) إلى التعرف على المطالب الواجب توفرها والمنهج وعضو هيئة التدريس والبيئة التعليمية عند استخدام التعليم الإلكتروني ودرجة أهمية تلك المطالب، وقد استخدمت الدراسة المنهج الوصفي، وطبقت على عينة قوامها (٢٥٠) من أعضاء هيئة التدريس بالجامعات السعودية وتوصلت إلى أن جميع المطالب اللازم توفرها في عضو هيئة التدريس وفي البيئة التعليمية تعد مطالب هامة لاستخدام التعليم الإلكتروني.

- في حين هدفت دراسة التركي (٢٠١٠م) إلى تحديد متطلبات استخدام التعليم الإلكتروني والتعرف على مدى وجود اختلاف في تقدير أهمية هذه المتطلبات



يعزى لبعض المتغيرات وذلك في كليات جامعة الملك سعود، واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي وطبقت على عينة قوامها (٢٧٨) عضو هيئة تدريس بالجامعة، وكان من أهم نتائجها التوصل إلى أن متطلبات المقرر الإلكتروني، ومتطلبات تدريب أعضاء هيئة التدريس كانت على درجة كبيرة من الأهمية من وجهة نظر العينة.

- وهدفت دراسة حسين (٢٠١١م) إلى التعرف على اتجاهات أعضاء هيئة التدريس بالجامعات السعودية نحو استخدام نظام إدارة التعلم الإلكتروني جسور التابع للمركز الوطني للتعلم الإلكتروني، باستخدام المنهج الوصفي التحليلي ومقياس لاستطلاع الرأي وتم تطبيقه على عينة قوامها (٩٠) عضو هيئة تدريس ببعض كليات الجامعات السعودية، وتوصلت إلى نتائج أهمها وجود اتجاهات إيجابية لدى أعضاء هيئة التدريس بالجامعات السعودية نحو نظام إدارة التعلم الإلكتروني جسور رغم عدم تفعيل استخدامه بشكل كاف، وأظهرت عينة الدراسة مدى حاجاتهم للتدريب على استخدام النظام وبخاصة إدارة محتوى التعلم ومشاركة الملفات والمنتديات وبنك الأسئلة، كما توصلت الدراسة إلى عدم وجود فروق في الاتجاهات نحو استخدام النظام بين أعضاء هيئة التدريس بين نوعيات الكليات الإنسانية والعلمية والصحية.

- وهدفت دراسة أبو خطوة (٢٠١٣م) إلى تصميم وإنتاج برنامج مقترح للتدريب عن بعد بمساعدة الفصول الافتراضية وقياس أثره في تنمية مهارات التقويم الإلكتروني باستخدام نظام مودل Moodle، والاتجاه نحو التدريب عن بعد لدى أعضاء هيئة التدريس في الجامعة الخليجية، مستخدماً المنهج التجريبي على عينة قوامها (١٨) عضو هيئة تدريس، وأظهرت نتائجها أن حجم التأثير للبرنامج التدريبي كبير جداً في تنمية الجانب المعرفي والأدائي لمهارات التقويم الإلكتروني، كما أن تأثير البرنامج كبير جداً في تنمية الاتجاه نحو التدريب الإلكتروني.

- وهدفت دراسة الحبابي (٢٠١٣م) إلى تقييم فعالية التدريب الإلكتروني غير المتزامن في تدريب أعضاء هيئة التدريس من خلال تجربة عمادة التعلم الإلكتروني بجامعة الملك خالد في التدريب الإلكتروني غير المتزامن لأعضاء هيئة التدريس على استخدام أنظمة وأدوات التعلم الإلكتروني، وتوصلت إلى نتائج أهمها أن طريقة التدريب الإلكتروني غير المتزامن فعالة وتحقق الأهداف وملائمة لطبيعة العمل الأكاديمي لعضو هيئة التدريس، كما ساهمت في توضيح مفاهيم التعلم الإلكتروني لأعضاء هيئة التدريس وغيرت كثيراً من قناعاتهم السابقة عن التعلم الإلكتروني.

- هدفت الدراسة الموزان (٢٠١٥م) إلى التعرف على مناسبة إستراتيجيات التدريب الإلكتروني المتبعة في التدريب على نظام إدارة التعلم الإلكتروني (البلاك بورد

Blackboard) وأدواته المختلفة من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس بجامعة الأميرة نورة بنت عبدالرحمن، وما اكتسبته من مهارات وقناعات بعد اجتيازهن للبرنامج التدريبي، وتكونت عينة الدراسة من (٣٠) من أعضاء هيئة التدريس بجامعة الأميرة نورة، واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي، تم استخدام الاستبانة كأداة للدراسة، وتوصلت إلى مجموعة من النتائج أهمها عدم مناسبة إستراتيجيات التدريب غير التزامنية المتبعة في البرنامج التدريبي من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس وفقاً للعوامل المرتبطة بها، وتوصلت إلى أن أعضاء هيئة التدريس بحاجة للمزيد من المهارات على توظيف التعليم الإلكتروني إضافة لعدم التمكن من توظيف المهارات المكتسبة من البرنامج في العملية التعليمية حتى بعد اجتياز البرنامج التدريبي، كما أظهرت نتائج الدراسة تكون قناعات إيجابية نحو البرنامج التدريبي بعد اجتيازه على الرغم من عدم التمكن من تفعيله بشكل كاف.

يتضح من الدراسات السابقة أن التدريب عن بعد سمة من سمات العصر والذي تتبناه مؤسسات عدة لتدريب منسوبيها وموظفيها نتيجة للتطور الحاصل في وسائل الاتصال وأجهزة الحاسبات وكنوع من أنواع التنمية الإدارية وخصوصاً في المؤسسات التعليمية والجامعات، فقد أكدت نتائج الدراسات السابقة أن التدريب عن بعد يتصف بالمرونة ويمكّن المتدربين من اختيار الوقت ومكان الدراسة ويغطي مساحات جغرافية واسعة، ويوفر الكثير من الجهد والوقت والمال ويساير التطورات المهنية والوظيفية، وأن اتجاهات أعضاء هيئة التدريس نحو التدريب عن بعد كانت إيجابية وحقق لهم عدداً من الفوائد منها تنمية الجانب المعرفي والأدائي لهم، وعلى الرغم من فعالية طريقة التدريب عن بعد غير المتزامنة ومناسبتها لطبيعة العمل الأكاديمي لعضو هيئة التدريس، إلا أن طريق التدريب عن بعد التزامني كان أفضل وأكثر فعالية وحقق نتائج جيدة لأعضاء هيئة التدريس.

وأكدت نتائج الدراسات السابقة ضرورة توفير المتطلبات اللازمة لنجاح التدريب عن بعد من بنية تحتية متكاملة ووسائل اتصال فعالة وأجهزة حاسب آلي كافية ومتوافقة مع المواصفات المطلوبة، وتمكين أعضاء هيئة التدريس من عمليات التدريب عن بعد.

### منهج وإجراءات الدراسة:

#### منهج الدراسة:

تنتمي الدراسة إلى الدراسات الوصفية التي تستهدف تحليل ودراسة الحقائق المتعلقة بطبيعة المشكلة، حيث اعتمدت الدراسة الحالية على المنهج الوصفي المسحي للإجابة عن أسئلة الدراسة وتحقيق أهدافها، وهو المنهج الذي يعتمد على دراسة المشكلة

كما توجد في الواقع، ويهتم بوصفها والتعبير عن ذلك كمياً وكيفياً وبيان خصائصها وإعطائها وصفاً رقمياً من خلال جداول وأرقام توضح مقدار المشكلة ووصفها وتفسيرها.

#### مجتمع الدراسة:

تكون مجتمع الدراسة من جميع أعضاء هيئة التدريس رجالاً ونساءً من الذين التحقوا ببرامج تدريبية عن بعد عن طريق المركز الوطني للتعليم الإلكتروني والتعلم عن بعد خلال العام الدراسي ١٤٣٦هـ/١٤٣٧هـ والبالغ عددهم (١٠٥٧) عضو هيئة تدريس بالجامعات السعودية، وفق إحصائية المركز الوطني. (المركز الوطني للتعليم الإلكتروني والتعلم عن بعد، ٢٠١٦م).

#### عينة الدراسة:

تم اختيار عينة عشوائية من مجتمع الدراسة بلغ عددهم (٣٥٠) عضو هيئة تدريس تمثل نسبة ٣٣% من مجتمع الدراسة، وتم الاختيار والتوزيع عن طريق قاعدة البيانات الموجودة في المركز الوطني للتعليم الإلكتروني والتعلم عن بعد، وتم توزيع أدوات الدراسة عليهم إلكترونياً عن طريق معلوماتهم وبريدهم الإلكتروني المخزنة في قاعدة بيانات المركز.

#### أدوات الدراسة:

للإجابة عن أسئلة الدراسة قام الباحث بتصميم استبانة تكونت من ثلاثة محاور رئيسية:

**المحور الأول:** اتجاهات أعضاء هيئة التدريس في الجامعات السعودية نحو التدريب عن بعد في تنمية قدراتهم، وتكون المحور من ثلاثة أبعاد و(٣٣) عبارة هي:

**البعد الأول:** الإداري والتنظيمي وتكون من (١١) عبارة.

**البعد الثاني:** البعد المهني وتكون من (١٢) عبارة.

**البعد الثالث:** البعد التقني وتكون من (١٠) عبارات.

ولمعرفة اتجاهات أعضاء هيئة التدريس في الجامعات السعودية نحو دور التدريب عن بعد في تنمية قدراتهم استخدم الباحث مقياس رباعي متدرج من أربعة نقاط، حيث تم تحديد الدرجات من (١) إلى (٤) لقياس درجة الموافقة لأي عبارة، حيث تشير الدرجة (٤) إلى موافق بشدة، و(٣) إلى موافق، و(٢) إلى غير موافق، و(١) إلى غير موافق بشدة.

**المحور الثاني:** الصعوبات التي تواجه تنمية قدرات أعضاء هيئة التدريس باستخدام التدريب عن بعد، عبارة عن سؤال مفتوح موجه لأفراد الدراسة.

**المحور الثالث:** المقترحات التي تسهم في تنمية قدرات أعضاء هيئة التدريس باستخدام التدريب عن بعد، عبارة عن سؤال مفتوح موجه لأفراد الدراسة.

**صدق أداة الدراسة:** للتأكد من صدق أداة الدراسة في محاورها وعباراتها وأنها تقيس ما صممت من أجله، قام الباحث بإجراءات أنواع الصدق التالية:

**الصدق الظاهري:** تم عرض أداة الدراسة على عدد من المتخصصين في مجال الإدارة والتدريب بلغ عددهم (١٣) محكماً علمياً، قاموا بتحكيماها لتصبح جاهزة للتطبيق.

**صدق الاتساق الداخلي:** للتأكد من صدق الاتساق الداخلي للأداة، تم حساب قيمة الصدق الداخلي باستخدام معامل ارتباط بيرسون للمحور الأول الخاص باتجاهات أعضاء هيئة التدريس نحو دور التدريب عن بعد بأبعاده الثلاثة: الإداري والتنظيمي والمهني والتقني، وجاءت قيم معاملات الصدق على النحو التالي:

**أولاً:** صدق الاتساق الداخلي لمحور اتجاهات أعضاء هيئة التدريس نحو (البعد الإداري والتنظيمي):

**جدول (٢) معاملات ارتباط بيرسون لكل عبارة من عبارات البعد الأول (الإداري والتنظيمي) بالدرجة الكلية للمحور**

م	العبارة (أكسبني التدريب عن بعد):	معامل ارتباط بيرسون
١	معارف جديدة في مجال العمل	*٠,٩١٤
٢	مهارات جديدة في مجال العمل	*٠,٩٠٥
٣	اتجاهات إيجابية نحو العمل	*٠,٨٩٤
٤	تحسين أدائي في بيئة العمل	*٠,٩١٤
٥	تقليل مشاكل العمل والتخلص منها	*٠,٨٧٠
٦	تطوير أدائي الإداري والتنظيمي	*٠,٨٧٠
٧	حل مشكلات العمل التي تواجهني بصورة أفضل	*٠,٩١٣
٨	التكيف مع متطلبات العمل الجديدة	*٠,٩٢١
٩	تنمية كفاءتي الإنتاجية ضمن مجموعة العمل	*٠,٩٠٥
١٠	الانسجام مع المواقف المختلفة في بيئة العمل	*٠,٨٩٨
١١	زيادة قدرتي الإبداعية في العمل	*٠,٨٥٦

\*مستوى الدلالة الإحصائية (٠,٠١).

يتضح من جدول (٢) أن قيم معاملات الارتباط موجبة وعالية ودالة إحصائياً عند مستوى الدلالة (٠,٠١) مما يشير إلى الاتساق الداخلي بين عبارات البعد (الإداري والتنظيمي) والدرجة الكلية للمحور.

ثانياً: صدق الاتساق الداخلي لمحور اتجاهات أعضاء هيئة التدريس نحو (البعد المهني):  
 جدول (٣) معاملات ارتباط بيرسون لكل عبارة من عبارات البعد الثاني (المهني) بالدرجة الكلية للمحور

م	العبارة (أُكسبني التدريب عن بعد):	معامل ارتباط بيرسون
١	تفعيل عملية التعليم والتعلم	*٠,٩٠٤
٢	تصميم سيناريو الدروس بشكل بسيط ومنظم	*٠,٩٥٤
٣	تحسين نوعية المواد التعليمية والتدريبية	*٠,٨٧٢
٤	مهارات في التعليم والتعلم	*٠,٩٥١
٥	توظيف معارف ومهارات التعلم في العملية التعليمية	*٠,٩٥١
٦	رفع مستوى الثقافي والمهني	*٠,٨٩٦
٧	تنظيم المحتوى التعليمي بشكل منطقي	*٠,٩٥٤
٨	تقديم الأنشطة التعليمية بشكل تفاعلي	*٠,٩١٧
٩	تطوير أساليب التقويم في العملية التعليمية	*٠,٩٥٤
١٠	تصميم عناصر الدرس ومحتوياته باستخدام برامج التصميم	*٠,٨٩١
١١	إستراتيجيات حديثة في التدريس	*٠,٨٥٩
١٢	تقديم التغذية الراجعة بصورة دورية	*٠,٨٨٠

\*مستوى الدلالة الإحصائية (٠,٠١).

يتضح من جدول (٣) أن قيم معاملات الارتباط موجبة وعالية ودالة إحصائياً عند مستوى الدلالة (٠,٠١) مما يشير إلى الاتساق الداخلي بين عبارات البعد (المهني) والدرجة الكلية للمحور.

ثالثاً: صدق الاتساق الداخلي لمحور اتجاهات أعضاء هيئة التدريس نحو (البعد التقني):

جدول (٤) معاملات ارتباط بيرسون لكل عبارة من عبارات البعد الثالث (التقني) بالدرجة الكلية للمحور

م	العبارة (أكسبني التدريب عن بعد:)	معامل ارتباط بيرسون
١	تبادل المعلومات باستخدام التقنية بغرض التعليم والتدريب	*٠,٩٤٣
٢	توظيف التقنية في تصميم الوحدات التعليمية	*٠,٩٢٤
٣	كتابة المحتوى التعليمي ليكون على شكل نص مقروء	*٠,٩٤١
٤	تطوير المحتوى التعليمي في شكل صوت مسموع	*٠,٨٤٧
٥	التعامل مع أنظمة إدارة التعليم والتعلم بفعالية	*٠,٨٤٨
٦	توظيف التقنية في إجراءات عمليات الاختبارات والتقييم	*٠,٩٢٢
٧	القدرة على تصميم المحتوى التعليمي إلكترونياً	*٠,٨٨٠
٨	استخدام التطبيقات الحاسوبية في عمليات التعليم والتعلم	*٠,٩١١
٩	تنفيذ الدروس التعليمية باستخدام التقنية	*٠,٩٣٨
١٠	توظيف معارف ومهارات التعليم الإلكتروني في العملية التعليمية	*٠,٨٩٨

\*مستوى الدلالة الإحصائية (٠,٠١).

يتضح من جدول (٤) أن قيم معاملات الارتباط موجبة وعالية ودالة إحصائياً عند مستوى الدلالة (٠,٠١) مما يشير إلى الاتساق الداخلي بين عبارات البعد (التقني) والدرجة الكلية للمحور.

ثبات أداة الدراسة:

تم التأكد من ثبات أداة الدراسة باستخدام معامل الثبات "ألفا كرونباخ" ويوضح الجدول (٥) معامل الثبات لكل بعد من أبعاد المحور الأول الخاص باتجاهات أعضاء هيئة التدريس في الجامعات السعودية نحو التدريب عن بعد في تنمية قدراتهم.

جدول (٥) معامل الثبات لكل بعد من أبعاد محور اتجاهات أعضاء هيئة التدريس مع الثبات الكلي للأداة

م	البعد	معامل الثبات
١	الإداري والتنظيمي	٠,٩٧٥
٢	المهني	٠,٩٨١
٣	التقني	٠,٩٧٢
الثبات الكلي للأداة		٠,٩٧٦

يتضح من جدول (٥) أن قيم معاملات الثبات لكل بعد من أبعاد اتجاهات أعضاء هيئة التدريس في الجامعات السعودية نحو التدريب عن بعد في تنمية قدراتهم مرتفعة، مما يدل على أنها تتمتع بدرجة عالية من الثبات يمكن الاعتماد عليها.

#### المعالجة الإحصائية:

استخدم الباحث لتحليل بيانات الدراسة ومعالجتها إحصائياً البرنامج الإحصائي (spss)، Statistical Package for Social Sciences (الحزم الإحصائية للعلوم الاجتماعية)، ومن ثم استخرج الباحث النتائج وقام بتفسيرها.

تم تفسير البيانات وفقاً لمقياس المتوسط التالي:

- موافق بشدة يكون في الفئة ( ٣,٢٦ - ٤,٠٠ )
- موافق يكون في الفئة ( ٢,٥١ - ٣,٢٥ )
- غير موافق يكون في الفئة ( ١,٧٦ - ٢,٥٠ )
- غير موافق بشدة يكون في الفئة ( ١,٠٠ - ١,٧٥ )

وقد استخدم الباحث الأساليب الإحصائية التالية:

- المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية، والترتيب لاستجابات أفراد مجتمع الدراسة للعبارات حسب قيم المتوسط الحسابي.
- معامل ارتباط بيرسون؛ للتحقق من الاتساق الداخلي لعبارات أداة الدراسة.
- معادلة ألفا كرونباخ، للتحقق من ثبات أداة الدراسة.

#### عرض وتحليل نتائج الدراسة:

فيما يلي عرض لنتائج الإجابة عن أسئلة الدراسة، والتي جاءت على النحو التالي:

#### إجابة السؤال الأول:

للإجابة عن السؤال الأول تم إيجاد قيم المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لإجابات عينة الدراسة من أعضاء هيئة التدريس حول اتجاهاتهم نحو التدريب عن بعد في تنمية قدراتهم بأبعاده الثلاث:

أولاً: لمعرفة اتجاهات أعضاء هيئة التدريس نحو البعد الإداري والتنظيمي، تم حساب قيم المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لإجابات عينة الدراسة التي جاءت على النحو التالي:

جدول (٦) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاتجاهات أعضاء هيئة التدريس نحو  
البعد (الإداري والتنظيمي)

م	العبرة (أكسبني التدريب عن بعد:)	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب
١	معارف جديدة في مجال العمل	٢,٨٨	٠,٧٨	٢
٢	مهارات جديدة في مجال العمل	٢,٥٦	٠,٦٣	٧
٣	اتجاهات إيجابية نحو العمل	٢,٥٧	٠,٧٣	٦
٤	تحسين أدائي في بيئة العمل	٢,٩١	٠,٧٢	١
٥	تقليل مشاكل العمل والتخلص منها	٢,٣١	٠,٦٠	٩
٦	تطوير أدائي الإداري والتنظيمي	٢,٣٢	٠,٦٢	٨
٧	حل مشكلات العمل التي تواجهني بصورة أفضل	٢,٧٥	٠,٦٧	٣
٨	التكيف مع متطلبات العمل الجديدة	٢,٦٣	٠,٧٨	٥
٩	تنمية كفاءتي الإنتاجية ضمن مجموعة العمل	٢,٦٣	٠,٦٢	٤
١٠	الانسجام مع المواقف المختلفة في بيئة العمل	٢,٢٥	٠,٦٨	١٠
١١	زيادة قدرتي الإبداعية في العمل	٢,١٣	٠,٦٢	١١
	المتوسط الحسابي العام للبعد الإداري والتنظيمي	٢,٥٤	٠,٦٨	

يتضح من جدول (٦) أن قيمة المتوسط الحسابي العام للبعد الإداري والتنظيمي لمحور اتجاهات أعضاء هيئة التدريس هي (٢,٥٤) وقيمة الانحراف المعياري هي (٠,٦٨)، وهذه القيمة تقع في الفئة الثانية من المقياس، والتي تشير إلى درجة "موافق" لعينة الدراسة على البعد الإداري والتنظيمي، مع وجود تشتت متوسط بين إجابات عينة الدراسة، وهذا يدل على أن التدريب عن بعد كان له دور في تحسين أداء أعضاء هيئة التدريس في بيئة العمل، وأكسبهم معارف ومهارات جديدة في مجال العمل، وأسهم التدريب عن بعد في حل المشكلات التي تواجه أعضاء هيئة التدريس في بيئة العمل التعليمية، وشجعهم على العمل الجماعي والتعاوني، وكون لديهم اتجاهات إيجابية نحو العمل، وتتفق هذه النتيجة مع نتيجة دراسة كل من (جامعة نبراسكا، ٢٠٠٥م) و(البجادي، ٢٠٠٨م) و(أبو خطوة، ٢٠١٣م) والتي أكدت أن التدريب عن بعد قدم معلومات جديدة ومفيدة، وكان اتجاه أعضاء هيئة التدريس نحوه اتجاهًا إيجابيًا.

وتشير قيم المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لإجابات عينة الدراسة نحو عبارات البعد الإداري والتنظيمي إلى حصول (٧) عبارات على درجة "موافق"، وحصول (٤) عبارات على درجة غير موافق، ويمكن توضيح ذلك على النحو التالي:

- حصلت العبارات (٢، ٣، ٨، ٩، ٧، ١، ٤) تواليًا على قيم متوسط حسابي تراوحت بين (٢,٥٦ - ٢,٩١) بدرجة "موافق" وانحراف معياري تراوحت قيمته بين (٠,٦٢ -



٠,٧٨) مما يعني وجود تشتت متوسط حول تلك الإجابات، ويمكن تفسير تلك النتائج بأنه يمكن إكساب المتدربين معارف ومهارات جديدة واتجاهات إيجابية باستخدام التدريب عن بعد، وأنه لا يختلف في تحقيق النتائج عن التدريب التقليدي، وأيضاً أسهم التدريب عن بعد في تكيف أعضاء هيئة التدريس مع متطلبات العمل الجديدة وخصوصاً المرتبطة بتفعيل التقنية في العملية التعليمية وبيئة العمل، ولأن التدريب عن بعد يسهم في تنمية قدراتهم على الاعتماد على الذات وتوظيف وسائل الاتصال لخدمة التنمية الإدارية والنمو المهني.

- حصلت العبارات (١١، ١٠، ٥، ٦) توالياً على قيم متوسط حسابي تراوحت بين (٢,٣٢-٢,١٣) بدرجة "غير موافق" وانحراف معياري تراوحت قيمته بين (٠,٦٠ - ٠,٦٨) مما يعني وجود تشتت متوسط حول تلك الإجابات، ويمكن أن تفسر حصول تلك النتائج على عدم الموافقة بأن تطوير الأداء في بيئة العمل وتقليل مشاكل العمل مرتبط بمنظومة مؤسسية وإدارية لها الدور الأكبر في تطوير بيئة العمل التعليمية وتطوير أداء أعضاء هيئة التدريس، بالإضافة إلى أن برامج التدريب عن بعد لم تسهم بشكل مباشر في زيادة القدرة الإبداعية لأعضاء هيئة التدريس في بيئة العمل، وقد يكون السبب في ذلك عدم اقتناع أعضاء هيئة التدريس في الجامعات السعودية باستخدام وسائل التقنية في التدريب عن بعد.

ثانياً: لمعرفة اتجاهات أعضاء هيئة التدريس نحو البعد المهني، تم حساب قيم المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لإجابات عينة الدراسة التي جاءت على النحو التالي:

جدول (٧) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاتجاهات أعضاء هيئة التدريس نحو البعد (المهني)

م	العبارة (أكسبني التدريب عن بعد):	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب
١	تفعيل عملية التعليم والتعلم	٣,١٣	٠,٨١	١
٢	تصميم سيناريو الدروس بشكل بسيط ومنظم	٢,٨١	٠,٦٦	٧
٣	تحسين نوعية المواد التعليمية والتدريبية	٣,٠٠	٠,٦٣	٢
٤	مهارات في التعليم والتعلم	٢,٨٨	٠,٧٢	٤
٥	توظيف معارف ومهارات التعلم في العملية التعليمية	٢,٨٨	٠,٨٢	٥
٦	رفع مستوى الثقافي والمهني	٢,٤٤	٠,٨١	١١
٧	تنظيم المحتوى التعليمي بشكل منطقي	٢,٨٣	٠,٦٨	٦
٨	تقديم الأنشطة التعليمية بشكل تفاعلي	٢,٦٩	٠,٧٠	٩
٩	تطوير أساليب التقويم في العملية التعليمية	٢,٧٨	٠,٦٨	٨

١٠	٠,٧٣	٢,٥٠	تصميم عناصر الدرس ومحتوياته باستخدام برامج التصميم
١١	٠,٥٧	٢,٩٤	إستراتيجيات حديثة في التدريس
١٢	٠,٧٩	٢,٣١	تقديم التغذية الراجعة بصورة دورية
	٠,٧٢	٢,٧٦	المتوسط الحسابي العام للبعد المهني

يتضح من جدول (٧) أن قيمة المتوسط الحسابي العام للبعد المهني لمحور اتجاهات أعضاء هيئة التدريس هي (٢,٧٦) وقيمة الانحراف المعياري هي (٠,٧٢)، وهذه القيمة تقع في الفئة الثانية من المقياس، والتي تشير إلى درجة "موافق" لعينة الدراسة على البعد المهني، مع وجود تشتت متوسط بين إجابات عينة الدراسة، وهذا يدل على أن التدريب عن بعد كان له دور كبير في تطوير أداء أعضاء هيئة التدريس مهنيًا ويتضح ذلك من خلال تفعيل عملية التعليم والتعلم، وتحسين نوعية المواد التعليمية والتدريبية، وتوظيف طرق وأساليب حديثة في التدريس، وأكسبهم معارف ومهارات جديدة في العملية التعليمية، وتتفق هذه النتيجة مع نتيجة دراسة كل من (بلفقيه، ٢٠٠٦م) و(التركي، ٢٠١٠م) و(حسين، ٢٠١١م) التي أكدت أن التدريب عن بعد أسهم في تطوير أدائهم باستخدام وسائل الاتصال والتقنية وتوظيفها في العملية التعليمية، وأن متطلبات التدريب الإلكتروني والتدريب عن بعد مهمة لإكساب المتدربين أهداف التدريب.

وتشير قيم المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لإجابات عينة الدراسة نحو عبارات البعد المهني إلى حصول (٩) عبارات على درجة "موافق"، وحصول (٣) عبارات على درجة غير موافق، ويمكن توضيح ذلك على النحو التالي:

- حصلت العبارات (٨، ٩، ٢، ٧، ٥، ٤، ١١، ٣، ١) توالياً على قيم متوسط حسابي تراوحت بين (٢,٦٩-٣,١٣) بدرجة "موافق" وانحراف معياري تراوحت قيمته بين (٠,٨١-٠,٥٧) مما يعني وجود تشتت متوسط حول تلك الإجابات، ويمكن تفسير تلك النتائج إلى أن التدريب عن بعد حقق الأهداف المطلوبة ومنها تفعيل أعضاء هيئة التدريس لعملية التعليم والتعلم من خلال المعارف والمهارات التي تم اكتسابها، وتحسين المواد التعليمية والتدريبية، وتوظيف إستراتيجيات حديثة في التدريس، وتنظيم المحتوى التعليمي بشكل تفاعلي وعلمي، ويعود السبب لما يتميز به التدريب عن بعد من مرونة، واستجابته لخطط التنمية الإدارية في الأجهزة الحكومية.

- حصلت العبارات (١٢، ٦، ١٠) توالياً على قيم متوسط حسابي تراوحت بين (٢,٣١-٢,٥٠) بدرجة "غير موافق" وانحراف معياري تراوحت قيمته بين (٠,٧٣ - ٠,٨١) مما يعني وجود تشتت متوسط حول تلك الإجابات، ويمكن تفسير حصول تلك النتائج على عدم الموافقة إلى أن تصميم الدروس عن طريق برامج التصميم

يحتاج إلى برامج تدريبية تطبيقية ونوعية طويلة ومستمرة وليست قصيرة، وأيضاً رفع المستوى الثقافي والمهني لأعضاء هيئة التدريس هو عملية يلعب الزمن والاستمرار والتكامل بين عدد من الجهات دوراً مهماً وأساسياً في ذلك، وتقديم التغذية الراجعة بصورة مستمرة يحتاج إلى تدريب نوعي وتطبيقي يتميز بالاستمرار والتقويم المباشر، وقد يكون السبب في ذلك نقص الكوادر البشرية الفنية المتخصصة في التدريب عن بعد.

ثالثاً: لمعرفة اتجاهات أعضاء هيئة التدريس نحو البعد التقني، تم حساب قيم المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لإجابات عينة الدراسة التي جاءت على النحو التالي:

جدول (٨) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاتجاهات أعضاء هيئة التدريس نحو البعد (التقني)

م	العبرة (أكسبني التدريب عن بعد):	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب
١	تبادل المعلومات باستخدام التقنية بغرض التعليم والتدريب	٢,٨٩	٠,٧٢	٢
٢	توظيف التقنية في تصميم الوحدات التعليمية	٢,٥٠	٠,٨٢	٨
٣	كتابة المحتوى التعليمي ليكون على شكل نص مقروء	٢,٧٥	٠,٦٨	٦
٤	تطوير المحتوى التعليمي في شكل صوت مسموع	٢,٢٢	٠,٩٦	١٠
٥	التعامل مع أنظمة إدارة التعليم والتعلم بفعالية	٢,٧٨	٠,٥٨	٥
٦	توظيف التقنية في إجراءات عمليات الاختبارات والتقويم	٢,٦٩	٠,٧٩	٧
٧	القدرة على تصميم المحتوى التعليمي إلكترونياً	٢,٤٤	٠,٧٣	٩
٨	استخدام التطبيقات الحاسوبية في عمليات التعليم والتعلم	٢,٩٤	٠,٦٨	١
٩	تنفيذ الدروس التعليمية باستخدام التقنية	٢,٨١	٠,٦٦	٤
١٠	توظيف معارف ومهارات التعليم الإلكتروني في العملية التعليمية	٢,٨٨	٠,٦٢	٣
المتوسط الحسابي العام للبعد التقني		٢,٦٩	٠,٧٢	

يتضح من جدول (٨) أن قيمة المتوسط الحسابي العام للبعد التقني لمحور اتجاهات أعضاء هيئة التدريس هي (٢,٦٩) وقيمة الانحراف المعياري هي (٠,٧٢)، وهذه القيمة تقع في الفئة الثانية من المقياس، والتي تشير إلى درجة "موافق" لعينة الدراسة على البعد التقني، مع وجود تشتت متوسط بين إجابات عينة الدراسة، وهذا يدل على أن التدريب عن بعد أكسب المتدربين استخدام تطبيقات الحاسب في عمليات التعليم والتعلم،

وتبادل المعلومات التعليمية بواسطتها، وتوظيف التقنية في العملية التعليمية وفي إجراءات عمليات الاختبارات والتقويم، ويمكن تفسير ذلك بأن هدف ومحتوى البرامج التدريبية صممت وركزت على تفعيل التقنية تعليمياً وتعلماً، وتتفق هذه النتيجة مع نتيجة دراسة كل (الحبائي، ٢٠١٣م) و(الموزان، ٢٠١٥م) والتي أكدت أن التدريب الإلكتروني أسهم في توضيح مفاهيم التعليم والتعلم الإلكتروني لأعضاء هيئة التدريس وغيرت كثيراً من قناعاتهم السابقة عن التعليم والتدريب الإلكتروني، وأن أعضاء هيئة التدريس بحاجة إلى المزيد من المهارات على توظيف التعليم الإلكتروني في البيئة التعليمية.

وتشير قيم المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لإجابات عينة الدراسة نحو عبارات البعد التقني إلى حصول (٧) عبارات على درجة "موافق"، وحصول (٣) عبارات على درجة غير موافق، ويمكن توضيح ذلك على النحو التالي:

- حصلت العبارات (٦، ٣، ٥، ٩، ١٠، ١، ٨) تالياً على قيم متوسط حسابي تراوحت بين (٢,٦٩ - ٢,٩٤) بدرجة "موافق" وانحراف معياري تراوحت قيمته بين (٠,٥٨ - ٠,٧٩)، مما يعني وجود تشتت متوسط حول تلك الإجابات، ويمكن تفسير تلك النتائج بأن تركيز برامج التدريب عن بعد التي يقدمها المركز الوطني على تفعيل وتوظيف التقنية في التعليم والتعلم من حيث الأهداف والمحتوى والتصميم أسهم في تحقيق تلك النتائج، وغير من قناعات واتجاهات أعضاء هيئة التدريس حول استخدام التقنية في العملية التعليمية تغييراً إيجابياً، واكتسبوا المهارات والمعارف اللازمة.
- حصلت العبارات (٤، ٧، ٢) تالياً على قيم متوسط حسابي تراوحت بين (٢,٢٢ - ٢,٥٠) بدرجة "غير موافق" وانحراف معياري تراوحت قيمته بين (٠,٧٣ - ٠,٩٦)، مما يعني وجود تشتت متوسط حول تلك الإجابات، ويمكن تفسير حصول تلك النتائج على عدم الموافقة إلى أن تصميم الوحدات التعليمية باستخدام التقنية يحتاج إلى تدريبات تطبيقية ومستمرة وبشكل تفاعلي ومباشر خصوصاً في بداية مثل تلك البرامج، ويحتاج تحويل المحتوى التعليمي إلى صوت مسموع وإلى عمل منهجي وتكاملي لكي يحقق أهداف العملية التعليمية.

#### إجابة السؤال الثاني:

للإجابة عن السؤال الثاني المفتوح والمتعلق بالصعوبات التي تواجه تنمية قدرات أعضاء هيئة التدريس باستخدام التدريب عن بعد، قام الباحث بتحليل جميع إجابات عينة الدراسة، بحيث أن العبارات التي تكررت ثلاث مرات فأكثر تم إدراجها ضمن الصعوبات، وتم ترتيب الصعوبات حسب تكرارها في إجابات عينة الدراسة من أعضاء هيئة التدريس، وجاء ترتيب الصعوبات على النحو التالي:

- عدم التهيئة للبرنامج التدريبي ومتطلباته أو تهيئة المشاركين به.
  - عدم اعتماد هذا النوع من التدريب في الجامعة والمؤسسات التعليمية.
  - ضغوط العمل الأكاديمي والإداري لعضو هيئة التدريس.
  - ضعف التشجيع والتقدير لمثل هذه الدورات.
  - عدم الإلمام الكافي بالتقنية وعدم القناعة بما تقدم.
  - افتقاد التفاعل المطلوب في البرنامج التدريبي.
  - غياب الأنشطة التدريبية المعززة للتدريب.
  - عدم مراعاة الاحتياجات التدريبية للمتدربين.
  - مشاكل الاتصال والتواصل التي تحدث باستمرار أثناء البرنامج التدريبي.
  - افتقاد مثل هذا النوع من التدريب لأساليب التقويم المباشرة.
  - عدم تناسب وقت البرنامج مع ظروف المتدربين.
- ويتضح من إجابات عينة الدراسة أن الصعوبات التي تواجه تنمية قدرات أعضاء هيئة التدريس باستخدام التدريب عن بعد يمكن تقسيمها إلى:
- ١) صعوبات في التقنية من حيث توفيرها وجودتها وضمان استمرارها وعدم انقطاعها.
  - ٢) صعوبات متعلقة بأعضاء هيئة التدريس من حيث قناعتهم وتفاعلهم ومراعاة ظروفهم.
  - ٣) صعوبات إدارية وتنظيمية من حيث وضع السياسات والإجراءات والتنظيمات التي تشجع على مثل تلك البرامج وتدعمها وتعتمدها.
  - ٤) صعوبات متعلقة بالبرامج التدريبية من حيث شموليتها ومناسبتها وتبليتها للاحتياجات التدريبية.

### إجابة السؤال الثالث:

للإجابة عن السؤال الثالث المفتوح والمتعلق بالمقترحات التي تسهم في تنمية قدرات أعضاء هيئة التدريس باستخدام التدريب عن بعد، قام الباحث بتحليل جميع إجابات عينة الدراسة، بحيث أن العبارات التي تكررت ثلاث مرات فأكثر تم إدراجها ضمن المقترحات، وتم ترتيب المقترحات حسب تكرارها في إجابات عينة الدراسة من أعضاء هيئة التدريس، وجاء ترتيب المقترحات على النحو التالي:

- تبني الجهات الرسمية بشكل واضح التنمية القائمة على التدريب عن بعد.
- التوعية والتثقيف بقيمة هذا النوع من التدريب وتبنيه باعتباره خياراً اقتصادياً وإستراتيجياً.
- تشجيع أعضاء هيئة التدريس على استخدام مثل هذا النوع من التدريب.

- الاستمرار في تقديم برامج التدريب عن بعد، وربط البرنامج بالاحتياج التدريبي.
- توفير برامج تدريبية متزامنة وغير متزامنة لتتوافق مع ظروف كل متدرب.
- تصميم البرامج التدريبية بناءً على الاحتياجات التدريبية.
- توفير العوامل التي تساعد على نجاح التدريب عن بعد.
- مراعاة الفروق الفردية بين المتدربين عند تصميم البرامج التدريبية.
- تعزيز وتوفير متطلبات نجاح التدريب عن بعد كأجهزة الحاسبات الحديثة والمتوافقة مع البرنامج وجودة الاتصالات المقدمة.
- المزج بين التدريب التقليدي والتدريب عن بعد.

### أهم النتائج:

توصلت الدراسة إلى عدد من النتائج:

أن اتجاهات أعضاء هيئة التدريس في الجامعات السعودية عينة الدراسة نحو التدريب عن بعد في تنمية قدراتهم جاءت على النحو التالي:

#### (١) في البعد الإداري والتنظيمي:

حصلت العبارات التالية على درجة "موافق" وفق إجابات عينة الدراسة، حيث كانت قيم المتوسط الحسابي لها تقع ضمن الفترة (٢,٥١ - ٣,٢٥) والتي تعني موافقة عينة الدراسة من أعضاء هيئة التدريس على أن التدريب عن بعد أكسبهم القدرات التالية:

- تحسين الأداء في بيئة العمل.
- معارف ومهارات جديدة في مجال العمل.
- حل مشكلات العمل بصورة أفضل.
- تنمية الكفاءة الإنتاجية ضمن مجموعة العمل.
- التكيف مع متطلبات العمل الجديدة.
- اتجاهات إيجابية نحو العمل.

حصلت العبارات التالية على درجة "غير موافق" وفق إجابات عينة الدراسة، حيث كانت قيم المتوسط الحسابي لها تقع ضمن الفترة (١,٧٦ - ٢,٥٠) والتي تعني عدم موافقة عينة الدراسة من أعضاء هيئة التدريس على أن التدريب عن بعد أكسبهم القدرات التالية:

- تطوير أدائي الإداري والتنظيمي.
- تقليل مشاكل العمل والتخلص منها.

- الانسجام مع المواقف المختلفة في بيئة العمل.
- زيادة قدرتي الإبداعية في العمل.

## (٢) البعد المهني:

حصلت العبارات التالية على درجة "موافق" وفق إجابات عينة الدراسة، حيث كانت قيم المتوسط الحسابي لها تقع ضمن الفترة (٢,٥١ - ٣,٢٥) والتي تعني موافقة عينة الدراسة من أعضاء هيئة التدريس على أن التدريب عن بعد أكسبهم القدرات التالية:

- تفعيل عملية التعليم والتعلم.
- تحسين نوعية المواد التعليمية والتدريبية.
- إستراتيجيات حديثة في التدريس.
- مهارات في التعليم والتعلم.
- توظيف معارف ومهارات التعلم في العملية التعليمية.
- تنظيم المحتوى التعليمي بشكل منطقي.
- تصميم سيناريو الدروس بشكل بسيط ومنظم.
- تطوير أساليب التقويم في العملية التعليمية.
- تقديم الأنشطة التعليمية بشكل تفاعلي.

حصلت العبارات التالية على درجة "غير موافق" وفق إجابات عينة الدراسة، حيث كانت قيم المتوسط الحسابي لها تقع ضمن الفترة (١,٧٦ - ٢,٥٠) والتي تعني عدم موافقة عينة الدراسة من أعضاء هيئة التدريس على أن التدريب عن بعد أكسبهم القدرات التالية:

- تصميم عناصر الدرس ومحتوياته باستخدام برامج التصميم.
- رفع مستوي الثقافي والمهني.
- تقديم التغذية الراجعة بصورة دورية.

## (٣) البعد التقني:

حصلت العبارات التالية على درجة "موافق" وفق إجابات عينة الدراسة، حيث كانت قيم المتوسط الحسابي لها تقع ضمن الفترة (٢,٥١ - ٣,٢٥) والتي تعني موافقة عينة الدراسة من أعضاء هيئة التدريس على أن التدريب عن بعد أكسبهم القدرات التالية:

- استخدام التطبيقات الحاسوبية في عمليات التعليم والتعلم.
- تبادل المعلومات باستخدام التقنية بغرض التعليم والتدريب.
- توظيف معارف ومهارات التعليم الإلكتروني في العملية التعليمية.

- تنفيذ الدروس التعليمية باستخدام التقنية.
  - التعامل مع أنظمة إدارة التعليم والتعلم بفعالية.
  - كتابة المحتوى التعليمي ليكون على شكل نص مقروء.
  - توظيف التقنية في إجراءات عمليات الاختبارات والتقويم.
- حصلت العبارات التالية على درجة "غير موافق" وفق إجابات عينة الدراسة، حيث كانت قيم المتوسط الحسابي لها تقع ضمن الفترة (١,٧٦ - ٢,٥٠) والتي تعني عدم موافقة عينة الدراسة من أعضاء هيئة التدريس على أن التدريب عن بعد أكسبهم القدرات التالية:

- توظيف التقنية في تصميم الوحدات التعليمية.
- القدرة على تصميم المحتوى التعليمي إلكترونياً.
- تطوير المحتوى التعليمي في شكل صوت مسموع.

#### التوصيات:

بناءً على النتائج التي توصلت لها الدراسة فإن الباحث وضع عدداً من التوصيات اللازمة لتطوير وتحسين التدريب عن بعد لأعضاء هيئة التدريس ومن أجل التغلب على الصعوبات التي تواجهه:

- تبني الجهات الرسمية للتنمية الإدارية القائمة على التدريب عن بعد.
- وضع السياسات والإجراءات الإدارية والتنظيمية التي تدعم وتشجع برامج التدريب عن بعد في الجامعات السعودية ومؤسسات التعليم العالي.
- التنوع في تقديم برامج التدريب عن بعد بحيث تكون متزامنة وغير متزامنة لتناسب مع ظروف أعضاء هيئة التدريس وتساهم في التنمية الإدارية.
- تصميم البرامج التدريبية عن بعد وفقاً للاحتياجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس.
- توفير متطلبات نجاح برامج التدريب عن بعد من بنية تحتية ووسائل اتصال عالية الجودة وحاسبات حديثة ومتوافقة مع البرامج، وتطبيقات حاسوبية سهلة الاستخدام.
- المزج بين التدريب التقليدي والتدريب عن بعد من أجل معالجة القصور الذي قد ينتج عن برامج التنمية الإدارية.
- التكامل والترابط والتنوع في تصميم البرامج التدريبية لأعضاء هيئة التدريس.



- التوعية والتثقيف بقيمة التدريب عن بعد وباعتباره خياراً اقتصادياً إستراتيجياً للتنمية الإدارية.
- تشجيع ودعم أعضاء هيئة التدريس على الالتحاق ببرامج التدريب عن بعد.
- تصميم الأنشطة التدريبية لبرامج التدريب عن بعد بصورة تضمن التفاعل وتحقيق أهداف التنمية الإدارية.

#### الدراسات المستقبلية:

- بناءً على نتائج الدراسة، يقترح الباحث عدداً من الدراسات المستقبلية ذات العلاقة بمتغيرات الدراسة والتي يرى ضرورة القيام بها وهي على النحو التالي:
- إجراء دراسة تقويمية لبرامج التدريب عن بعد لأعضاء هيئة التدريس.
  - إجراء دراسة عن متطلبات نجاح التدريب عن بعد في المؤسسات الحكومية والتعليمية.
  - إجراء دراسة مقارنة بين برامج التدريب عن بعد في المملكة وبعض الدول المتقدمة.

## المراجع العربية:

- أبو خطوة، السيد عبدالمولى (٢٠١٣م). أثر برنامج تدريب عن بعد بمساعدة الفصول الافتراضية في تنمية مهارات التقويم الإلكتروني والاتجاه نحو التدريب عن بعد لدى أعضاء هيئة التدريس. مجلة عجمان للدراسات والبحوث، مج ١٣، ع ١٤.
- البجادي، محمد أحمد (٢٠٠٨م). اتجاهات أعضاء هيئة التدريس في الجامعات السعودية نحو البرامج التدريبية الخاصة بالتعليم عن بعد عبر الإنترنت، مجلة العلوم العربية والإنسانية، جامعة القصيم، مج ١، ع ١٤.
- بلفقيه، مها محمد (٢٠٠٨م). التدريب عن بعد كمدخل لتأهيل وتنمية الموارد البشرية دراسة ميدانية على منسوبات جامعة الملك عبدالعزيز بجدة. رسالة ماجستير غير منشورة. كلية الاقتصاد والإدارة، جامعة الملك عبدالعزيز، جدة.
- التركي، عثمان تركي (٢٠١٠م). متطلبات استخدام التعليم الإلكتروني في كليات جامعة الملك سعود من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس. مجلة العلوم التربوية والنفسية. ١١٤. مج ١.
- تريسي، وليام (٢٠٠٤م). تصميم نظم التدريب والتطوير. ترجمة أحمد الجبالي، الرياض معهد الإدارة العامة.
- الحبابي، محمد جار الله أحمد (٢٠١٣م). التدريب الإلكتروني لأعضاء هيئة التدريس على استخدام أنظمة التعلم الإلكتروني وأدواتها المختلفة، عرض تجربة مقرر مهارات التعلم الإلكتروني بجامعة الملك خالد. ورقة عمل مقدمة للمؤتمر الدولي الثالث للتعلم الإلكتروني والتعليم عن بعد المنعقد في الفترة من ٢٢- ٢٦ ربيع الأول ١٤٣٤هـ الرياض.
- حسين، هشام بركات بشر. (٢٠١١م). اتجاهات أعضاء هيئة التدريس نحو استخدام نظام إدارة التعلم الإلكتروني جسور. مجلة القراءة والمعرفة، ع ٢٤، الجمعية المصرية للقراءة والمعرفة، جامعة عين شمس، القاهرة.
- الخطيب، محمد أحمد. (٢٠٠٢م). إدارة الموارد البشرية في عصر العولمة والاقتصاد الإلكتروني، القاهرة، مكتبة عين الشمس.
- سالم، أحمد (٢٠٠٤م). تكنولوجيا التعليم والتعليم الإلكتروني. الرياض. مكتبة الرشد.
- السنبل، عبدالعزيز (٢٠٠٣م). استشراف مستقبل التدريب عن بعد في المملكة العربية السعودية. الرياض: مركز بحوث كلية التربية، جامعة الملك سعود.

- السعادات، خليل إبراهيم (٢٠٠٣م). إمكانية استخدام التعليم عن بعد في برامج كليات الدراسات التطبيقية وخدمة المجتمع بجامعة الملك فيصل بالأحساء. مجلة تعليم الجماهير، تونس، المنظمة العربية للتربية والثقافة والعلوم، ع ٥٠.
- السعادات، خليل إبراهيم (٢٠٠٩م). إمكانية التدريب باستخدام تقنيات التعليم عن بعد دراسة ميدانية. دراسة مقدمة للمؤتمر التقني السعودي الخامس، الرياض، خلال الفترة ١١-١٤ يناير.
- السيد، محمد آدم (٢٠٠٤م). تقنيات التدريب عن بعد. بحث مقدم إلى المؤتمر والمعرض التقني الثالث. المؤسسة العامة للتعليم الفني والتدريب المهني: الرياض.
- الشهراني، ناصر عبدالله (٢٠٠٩م). مطالب استخدام التعليم الإلكتروني في تدريس العلوم الطبيعية من وجهة نظر المختصين، رسالة دكتوراه غير منشورة، كلية التربية، جامعة أم القرى، مكة المكرمة.
- صيام، محمد وحيد (٢٠٠٥م). التعليم عن بعد كأحد نماذج التعليم العالي وبعض مجالات ضبط الجودة النوعية في أنظمتها. دراسة مقدمة إلى المؤتمر التربوي الخامس "جودة التعليم الجامعي" في الفترة من ١١ إلى ١٣ أبريل ٢٠٠٥م، جامعة البحرين، المنامة.
- عبدالكريم، سعد خليفة (٢٠٠٦م). القضايا النظرية المستجدة في مجالات تكنولوجيا التعليم والتعلم عن بعد وكيفية توظيف بعضها في إثراء النظام التعليمي بسلطنة عمان. ورقة عمل مقدمة للمؤتمر الدولي للتعليم عن بعد في الفترة من ٢٧ إلى ٢٩ مارس، مسقط.
- الغامدي، محمد عبدالله (٢٠٠٦م). فاعلية استخدام البث الفضائي المباشر والموجه في تدريب الطلاب عن بعد في المملكة العربية السعودية. رسالة ماجستير غير منشورة، كلية الدراسات العليا، الجامعة الأردنية: عمان.
- مدني، محمد عطا (٢٠٠٧م). التعلم عن بعد أهدافه وأأسسه وتطبيقاته العملية. عمان: دار الميسرة للنشر والتوزيع.
- المركز الوطني للتعلم الإلكتروني والتعليم عن بعد (٢٠١٦م). <http://www.elc.edu.sa> في ١٠ مايو ٢٠١٦م.
- المطرفي، سالم (٢٠٠٥م). نموذج مقترح لإنشاء مركز تدريب عن بعد بالمديرية العامة للدفاع المدني في المملكة العربية السعودية. رسالة ماجستير غير منشورة، قسم العلوم الشرطية، جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية: الرياض.

- الموزان، أمل علي (٢٠١٥م). واقع التدريب الإلكتروني عن بعد على استخدام أنظمة التعلم الإلكتروني من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس بجامعة الأميرة نورة بنت عبدالرحمن. المجلة الدولية التربوية المتخصصة، مج ٤، ع ٨.
- نشوان، يعقوب حسين. (٢٠٠٤م). إدارة التعليم عن بعد والتعليم الجامعي المفتوح. عمان. دار الفرقان.
- وزارة التعليم العالي. (٢٠٠٦م). النظام الأمثل للتعليم الإلكتروني والتعليم عن بعد للتعليم العالي بالمملكة العربية السعودية. الرياض.

#### المراجع الأجنبية:

- Dee, J. R. and Daly, C.J. (2009). Innovative models for organizing faculty development programs pedagogical reflexivity, student learning empathy, and faculty agency, Human Architecture: Journal of The Sociology of self-Knowledge, VII (1), 1-22.
- Global e-Training Center (2011). E-Training Advantage, Available, Available online at: <http://www.globaletraining.ca/Advantages/>, (Retrieved April, 2016)
- Nicholson, P (2010). E-training or E-learning? Towards a synthesis for the knowledge-era workplace, Available on line at: <http://www.springerlink.com/content/962w05805001334n/>, (Retrieved April, 2016).
- Regino, R(2009). Teacher perceptions of their training to teach online within community colleges in one region in California (Doctoral dissertation Capella University).
- University of Nebraska. (2005). Summer Institute for online teaching, Journal of Asynchronous Learning Network, Vol.9, Issue2

ملحق رقم ١: أداة الدراسة في صورتها النهائية

اتجاهات أعضاء هيئة التدريس في الجامعات السعودية نحو التدريب عن بعد في تنمية قدراتهم

(١) البعد الإداري والتنظيمي:

م	العبارة (أكسبني التدريب عن بعد):	موافق بشدة	موافق	غير موافق	غير موافق بشدة
١	معارف جديدة في مجال العمل				
٢	مهارات جديدة في مجال العمل				
٣	اتجاهات إيجابية نحو العمل				
٤	تحسين أدائي في بيئة العمل				
٥	تقليل مشاكل العمل والتخلص منها				
٦	تطوير أدائي الإداري والتنظيمي				
٧	حل مشكلات العمل التي تواجهني صورة أفضل				
٨	التكيف مع متطلبات العمل الجديدة				
٩	تنمية كفاءتي الإنتاجية ضمن مجموعة العمل				
١٠	الانسجام مع المواقف المختلفة في بيئة العمل				
١١	زيادة قدرتي الإبداعية في العمل				

(٢) البعد المهني:

م	العبارة (أكسبني التدريب عن بعد):	موافق بشدة	موافق	غير موافق	غير موافق بشدة
١	تفعيل عملية التعليم والتعلم				
٢	تصميم سيناريو الدروس بشكل بسيط ومنظم				
٣	تحسين نوعية المواد التعليمية والتدريبية				
٤	مهارات في التعليم والتعلم				
٥	توظيف معارف ومهارات التعلم في العملية التعليمية				
٦	رفع مستواي الثقافي والمهني				

٧	تنظيم المحتوى التعليمي بشكل منطقي			
٨	تقديم الأنشطة التعليمية بشكل تفاعلي			
٩	تطوير أساليب التقويم في العملية التعليمية			
١٠	تصميم عناصر الدرس ومحتوياته باستخدام برامج التصميم			
١١	إستراتيجيات حديثة في التدريس			
١٢	تقديم التغذية الراجعة بصورة دورية			

### (٣) البعد التقني:

م	العبارة (أكسبني التدريب عن بعد):	موافق بشدة	موافق	غير موافق	غير موافق بشدة
١	تبادل المعلومات باستخدام التقنية بغرض التعليم والتدريب				
٢	توظيف التقنية في تصميم الوحدات التعليمية				
٣	كتابة المحتوى التعليمي ليكون على شكل نص مقروء				
٤	تطوير المحتوى التعليمي في شكل صوت مسموع				
٥	التعامل مع أنظمة إدارة التعليم والتعلم بفعالية				
٦	توظيف التقنية في إجراءات عمليات الاختبارات والتقويم				
٧	القدرة على تصميم المحتوى التعليمي إلكترونياً				
٨	استخدام التطبيقات الحاسوبية في عمليات التعليم والتعلم				
٩	تنفيذ الدروس التعليمية باستخدام التقنية				
١٠	توظيف معارف ومهارات التعليم الإلكتروني في العملية التعليمية				

س٢/ ما الصعوبات التي تواجه تنمية قدرات أعضاء هيئة التدريس باستخدام التدريب  
عن بعد؟

.....  
.....  
.....

س٣/ ما المقترحات تسهم في تنمية قدرات أعضاء هيئة التدريس باستخدام التدريب  
عن بعد؟

.....  
.....  
.....

## ملحق رقم ٢

### قائمة بأسماء المحكمين لأداة الدراسة

م	الاسم	الرتبة العلمية	مكان العمل
١	أ. د. محمد عيد ديراني	أستاذ	الجامعة الأردنية-كلية العلوم التربوية
٢	أ. د. مهنى محمد غنايم	أستاذ	جمهورية مصر العربية-جامعة المنصورة-كلية التربية
٤	أ. د. سهام محمد كعكي	أستاذ	جامعة الأميرة نورة-كلية التربية-قسم الإدارة التربوية
٥	د. عبدالعزيز بن ناصر الشثري	أستاذ	جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية-كلية العلوم الاجتماعية-قسم الإدارة والتخطيط التربوي
٦	أ.د. عبدالعزيز سليمان الدويش	أستاذ	جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية-كلية العلوم الاجتماعية-قسم الإدارة والتخطيط التربوي
٧	د. محمد محمد الحربي	أستاذ مشارك	جامعة طيبة-كلية التربية-قسم الإدارة التربوية
٨	د. فهد عبدالعزيز الدخيل	أستاذ مشارك	جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية-كلية العلوم الاجتماعية-قسم المناهج وطرق التدريس
٩	د. عبدالمحسن سعد الداود	أستاذ مشارك	جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية-كلية العلوم الاجتماعية-قسم الإدارة والتخطيط التربوي
١٠	د. عبدالكريم عبدالعزيز المحرج	أستاذ مشارك	جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية-كلية العلوم الاجتماعية-قسم الإدارة والتخطيط التربوي
١١	د. مشعان ضيف الله الشمري	أستاذ مشارك	جامعة حائل - كلية التربية - قسم التربية
١٢	د. محمد حميد الثقفي	الدكتوراه	جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية
١٣	د. سلطان أحمد الثقفي	الدكتوراه	مركز الملك عبدالعزيز للحوار الوطني